

**M. l'Orateur:** A l'ordre, je vous prie. Le député pourrait poser sa question supplémentaire demain. Je lui signale que nombre de députés n'ont pas encore pu poser leurs questions et peut-être pourrait-il soulever ce point en priorité demain en le rattachant à la question initiale.

## ORDRES INSCRITS AU NOM DU GOUVERNEMENT

### LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL (NORMES)

MODIFICATIONS PORTANT SUR LA DURÉE DU TRAVAIL, LES SALAIRES, LES CONGÉS, LES CESSATIONS D'EMPLOI, ETC.

La Chambre reprend l'étude, interrompue le mardi 27 avril, de la motion de l'honorable M. Mackasey: Que le bill C-228, tendant à modifier le Code canadien du travail (Normes) soit lu pour la 2<sup>e</sup> fois et renvoyé au comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

**M. l'Orateur:** A l'ordre. Est-on convenu que le ministre, qui s'apprête à prendre la parole, va clore le débat? Je crois qu'on en a parlé hier. A moins qu'on veuille discuter encore aujourd'hui de ce point, si le ministre prend la parole maintenant, il mettra fin au débat. La Chambre est-elle d'accord?

**Des voix:** D'accord.

**L'hon. Bryce Mackasey (ministre du Travail):** Monsieur l'Orateur, je tiens tout d'abord, bien entendu, à remercier les députés de l'opposition de me permettre de clore le débat à cette heure-ci, afin que nous puissions passer à une autre mesure avant 6 heures.

Comme c'est le cas d'habitude, quand il s'agit de mesures concernant le travail, monsieur l'Orateur, je crois que ce débat a donné lieu à beaucoup de critiques positives sur tous les changements qu'on propose d'apporter au Code du travail (Normes), ainsi qu'à des suggestions sur les façons possibles d'améliorer le bill au comité. La plupart des orateurs ont remarqué que, si le bill ne change pas profondément les normes actuelles, les modifications qui y sont proposées constituent, dans bien des cas, des innovations pour notre pays.

Je pourrais rappeler à l'intention des députés absents les deux derniers jours que pour la première fois dans le secteur fédéral des dispositions viseront l'indemnité de départ, la cessation d'emploi de groupes de travailleurs, le préavis individuel, le congé de maternité, l'égalité des salaires pour un travail semblable, et une certaine protection des travailleurs contre la perte de leur emploi par suite d'une saisie-arrêt sur leurs salaires. Les divergences d'opinion, très valables d'ailleurs, ne portent pas, bien entendu, sur l'opportunité d'insérer ces avantages dans la mesure que la Chambre sera appelée à adopter en principe au cours de la journée, mais plutôt sur la question de savoir si les modifications proposées vont suffisamment loin.

On a critiqué bien entendu l'attitude globale du gouvernement à l'égard des travailleurs, mais je ne suis pas sûr que ces critiques aient été exprimées ou soulevées au bon moment à l'étape de la deuxième lecture. Je pourrais rappeler de nouveau à la Chambre que plus tard au cours de la session nous présenterons une mesure jumelle qui

[M. Crouse.]

traitera des relations industrielles; c'est-à-dire qu'elle traitera exclusivement de ce que nous avons tendance à appeler la main-d'œuvre syndiquée.

Comme je l'ai déjà mentionné au cours du débat, trop souvent nous semblons oublier qu'environ 60 p. 100 de l'effectif ouvrier au Canada, et certainement plus de 50 p. 100 de la main-d'œuvre employée dans les organismes fédéraux, se compose de travailleurs qui pour la plupart dépendent des normes minimums—j'insiste sur l'adjectif minimums—adoptées par la Chambre plutôt que toute forme de protection que peuvent leur obtenir à la table des négociations les syndicats ouvriers, les syndicats des métiers, etc.

En d'autres termes, le salaire minimum, les heures de travail, les conditions requises pour obtenir une rémunération supplémentaire pour le surtemps et toutes les nouvelles dispositions que j'ai mentionnées sont maintenant à la disposition des travailleurs non syndiqués de l'économie, par suite de la législation ouvrière et non des conventions collectives. Néanmoins, monsieur l'Orateur, je dois souligner que les normes que nous proposons et celles que nous modifions, surtout dans le domaine du salaire minimum, ne sont que des normes minimums. Le principe général du bill n'est pas de devancer les conventions collectives, ce qui serait injuste envers l'employeur et jusqu'à un certain point, injuste envers les employés qui ont, effectivement, le droit de négocier collectivement leurs conditions d'emploi.

On a parlé hier, monsieur l'Orateur, des effets que le salaire minimum pourrait entraîner sur notre position en tant qu'exportateurs mais je n'ai pu en détecter aucun. En fait, en rédigeant ce bill et en me préparant moi-même au débat en diverses occasions, non seulement à la Chambre mais ailleurs, et en examinant les répercussions éventuelles du salaire minimum sur l'économie par l'intermédiaire de la population active ainsi que sur les employeurs et l'industrie, j'ai été surpris et déçu jusqu'à un certain point de constater l'absence de renseignements dont on dispose non seulement sur les effets du salaire minimum mais aussi de la cessation d'emploi, des préavis individuels et ainsi de suite.

On a mentionné l'industrie textile. Parlant en mon propre nom et pas nécessairement au nom du gouvernement, je conviens avec certains députés que la main-d'œuvre ne devrait pas s'opposer à l'évolution technologique. J'ai toujours préconisé l'idée que pour que nos industries demeurent concurrentielles dans le domaine de l'exportation, la main-d'œuvre et le patronat doivent accepter les changements technologiques, les innovations, les méthodes nouvelles et l'automatisation. Ces facteurs peuvent, à court terme, entraîner une réduction du nombre des travailleurs dans un secteur donné mais, à mon avis, l'industrie en fin de compte devient plus compétitive. D'après les études que j'ai lues et qu'on peut se procurer dans n'importe quelle bibliothèque, la véritable concurrence dans l'industrie textile, notamment celle qu'exercent le Japon et la Corée, ne vient pas surtout ni exclusivement des faibles salaires payés à la main-d'œuvre dans ces pays, mais plutôt du fait qu'ils ont su tirer parti des derniers progrès de la technique.

Ayant dit cela et ayant reconnu que la main-d'œuvre n'a pas de motifs sérieux de rejeter l'évolution technologique, j'ajouterais que les employeurs ne font pas preuve de sagesse lorsqu'ils demandent aux travailleurs d'accep-